

Församlingen som rekryterande miljö, Svensk kyrkotidning, nr 6 2010

En biblisk tanke med många metaforer är att sörja för rekryteringen, återväxten, av efterföljare och på så hålla den gudstjänstfirande gemenskapen vid liv. Svenska kyrkans rekrytering av nya medarbetare inom de fyra profilerna har sin grund i denna tanke. Vi behöver goda medarbetare också i framtiden för att utvecklas och fullfölja våra uppgifter. Vi behöver också hjälpas åt att uppmärksamma de som bäst kan tänkas passa för uppgifterna och som är intresserade att välja en sådan väg i livet som både yrke och kall. Ansvaret för rekrytering delas av oss alla. (Ingress)

Gemensam uppgift (UR)

Vi vill med den här artikeln lyfta fram behovet av ett gott samarbete mellan kyrkans församlingar och stiftsledningar i rekryteringen av nya medarbetare. Det finns en risk att vi ibland ser en skenbar motsättning mellan församlingens inspiration till den som vill arbeta i kyrkan och stiftsledningens prövning av lämpliga medarbetare. Eller att rekrytering är en fråga enbart för dem som arbetar nära biskopen vid stiftskansliernas utvecklingsavdelningar och församlingens enheter. Utan pedagogers, prästers, musikers och diakoners möte med (unga) människor i församlingen som söker vägval i livet, sker ingen återväxt. Stiftsledning och församling behöver varandra i denna uppgift.

Rekrytering tidigt i livet (UR)

Detta gäller inte minst i rekryteringen av en kommande generation kyrkomusiker. Med allt färre sökande till de olika kantors- och organistutbildningarna, riskerar vi i en brist av musiker i framtiden. Sedan 1990-talet har kravet i många organist- och kantorstjänster att utbilda elever tagits bort. Kyrkomusiker är dessutom den av de fyra profilerna som innebär ett tidigt val i livet. Det krävs många tusentals timmars träning för att nå den färdighet en musiker behöver. Genom att lägga in undervisning som ett moment i organistens och kantorns arbetsbeskrivning kan den enskilda församlingen bidra till att återväxten av nya musiker är säkrad

Vi ser också ett behov av att rekryteringen av diakoner och präster också kan ske tidigare i den enskildes liv än vad som nu alltid är fallet. Det tycks finnas en trend att diakoner vigs till ämbetet ca tio år senare i livet i jämförelse med prästers vigningsålder.

Det kan bero på att rekryteringen sker då man själv kommer i kontakt med en diakon i samband med en egen livskris, när man redan har en yrkeskarriär med sig. Självklart finns det behov av såväl diakoner och präster med en omfattande livserfarenhet redan innan man vigs till sin tjänst. Men lika viktigt för helheten är det att vi får tillgång till präster och diakoner som vuxit upp i den kyrkliga miljön och tidigt gjort ett val att studera med målsättningen till kyrklig tjänst.

På samma sätt har pedagogen som ofta möter unga människor i en tid då man gör sin studie och yrkesval, en unik möjlighet att inspirera och vägleda den som har intresse och fallenhet efter år av ungdomsverksamhet som hjälpledare och frivillig.

Naturligtvis behöver inte alla unga aktiva rekryteras till kyrklig tjänst inom någon av de fyra profilerna. I takt med att tjänster kommer att dras in på grund av besparingar ökar dessutom behovet av frivilligas insatser i församlingen. Och man har länge betonat att man inte behöver bli präst, pedagog eller diakon bara för att man är kyrkligt aktiv. Men vi ser ett behov av att rekrytera nya medarbetare som har med sig en egen erfarenhet av församlingsliv och som har kyrkliga medarbetare med sig i sin ansökan som uppmuntran och stöd. Alltså den som redan känner och känd av församlingen. I en tid då organisatoriska och ekonomiska förändringar kommer att ske i allt snabbare takt är det värdefullt med nya medarbetare som har en god kännedom om den kyrkliga miljön och de villkor vi arbetar med. För den som är obekant med kyrkan och utan adekvat utbildning, men ändå känner sig kallad till kyrklig tjänst blir gapet mellan den egna idealiserade bilden och vardagens verklighet allt större.

Rekrytering till utbildning (UR)

Inom profilerna kyrkomusiker, pedagog och diakon finns det dessutom en risk att rekrytering av icke behöriga kommer att öka ytterligare när underlaget av utbildade personer minskar. Faran i sådana situationer är att man anställer den som **tror** sig klara tjänsten och den **vi tror** kan utföra den. Det innebär inte sällan ett starkt beroende mellan den anställda och den som anställt. Ofta blir problemen synliga först då kyrkoherden som anställt lämnar sin tjänst och därmed tar sin skyddande hand från den som har bristfällig utbildning och kompetens. Med ny arbetsledare ställs nya krav och förväntningar. Det är först då som bristen uppmärksammas i den enskildes kompetens

med konflikter och otrygghet som följd. Därför menar vi att det är viktigt att först rekrytera människor till utbildning och därefter till tjänst.

Att utifrån sin tjänst som pedagog, musiker, diakon och präst vara med och aktivt rekrytera den kommande generationen medarbetare är också att berika sin egen professionella vardag. Många av oss har lätt att förbise vår egen kompetens och erfarenhet. När vi uppmuntrar någon att söka samma väg som vår egen eller att då vi ger av vår arbetstid som handledare påminner vi samtidigt oss själva att vi trots allt samlat på oss ett stort mått kunskap och färdighet med åren.

Den yttre kallelsen (UR)

På lutherskt vis kan man säga att vi behöver medarbetare inom de fyra profilerna som också har den yttre kallelsen med sig. Med andra ord; någon (en diakon, musiker, präst eller pedagog i församlingen) som sett mig, inspirerat, lärt och stärkt mig och visat mig ett stycke på den fortsatta vägen. Den som har en sådan yttre kallelse med sig har ofta bättre förutsättningar att föra en fortsatt dialog med församling, stiftsledning och blivande yrkeskollegor. I denna dialog finns det utrymme för såväl brist som utveckling. Resan har ju redan börjat som ett tilltal från en annan person och då är det naturligt att fortsätta utbytet av tankar och kunskaper. Våra erfarenheter visar att den som söker kyrklig tjänst med enbart en inre kallelse som grund och därmed ringa erfarenhet av församlingsarbete och utan att ha knutit an till någon kyrklig person, har en tendens att uppfatta stiftsledningens och församlingens praktik och prövning som ett ifrågasättande och hot. Med enbart en inre känsla för ambitionen att arbeta i kyrkan är det svårt att hantera motgångar och ifrågasättanden.

Kanske kan man lite tillspetsat säga att rekryteringen av nya medarbetare till de fyra profilerna är ett åtskiljande av Kairos från Kaos: Vi söker rekrytera rätt människor i rätt tid och till rätt tjänst. På så sätt undviker vi det kaos som annars kan bli följden i arbetslaget, församlingen eller hos den enskilde individen.

Ett gemensamt arbete (UR)

I detta rekryteringsarbete ser vi behovet av ett nära samarbete mellan stiftsledning, rekryteringsansvariga vid stiftskansli och församlingen med den erfarenhet och

yrkeskunnig som finns bland dess anställda. Visserligen har biskop och domkapitel det slutliga avgörandet för rekrytering av präster och diakoner. Församlingen rekryterar och stiftsledning prövar. Men provandet kvarstår i församlingen varje gång en man anställer en ny medarbetare.

Dessutom är församlingspraktiken en del av stiftsledningens övergripande prövning där handledaren är en viktig medarbetare i processen. Ibland uppstår frågor och starka känslor på församlingsnivå då man efter stiftsledningens prövning kommit till en annan slutsats om individens lämplig än vad man sett i församlingen. Att lyfta fram och bejaka en person som sedan får ett nej från biskop kan kännas både kränkande och som ett ifrågasättande av den egna integriteten. Någon kan till och med ta det som ett eget underkännande. Så är dock aldrig fallet. I stiftsledningens prövning vägs många enskilda faktorer samman och bilden av en person är sällan rakt igenom entydig. I Stockholms stift söker vi med återkommande handledardagar stärka förtroendet och sambandet mellan församling och stiftsledning i de frågor som rör rekrytering, praktik och handledning. Vi vill förstärka och stödja känslan av ett gemensamt ansvar för bra medarbetare i Svenska kyrkan inför en tid som kommer att innehålla både goda som svåra förändringar.

Jakob Carlander, präst och psykoterapeut

Monica Johansson, stiftspedagog

Ingrid Karaduman-Hansen, stiftsdiakon

David Kindbom, stiftsadjunkt för prästrekrytering

Karin Sundin, stiftsmusiker